

COPIA



COMUNE DI SAN PIETRO DI CARIDA'

Città Metropolitana di Reggio Calabria

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 11 DEL 05.03.2020

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER GLI ANNI 2020/2022

L'anno duemilaventi addì cinque del mese di marzo alle ore 10,40 presso la sede municipale, a seguito di convocazione a norma di legge, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei seguenti signori componenti:

Cognome e nome	Presente	Assente
ROSANO Sergio – sindaco	X	
FRANCESE Francesca, Elena – assessore	X	
IENARO Pietro – assessore		x
TOTALE	2	1

Assiste alla seduta il Segretario Comunale, dottor Francesco Maruccia.

Assume la Presidenza il Sindaco, Geom. Sergio Rosano, il quale, constatata la sussistenza del numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Considerato:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;
- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2020-2022, nel rispetto del principio della programmazione, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

Visto:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori

dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

Dato atto:

- che in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);
- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- che il recente *D.L. n. 4 del 2019*, convertito con modificazioni dalla *L. 28 marzo 2019, n. 26*, ha previsto che le Regioni e gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità;
- che *L. 28 marzo 2019, n. 26* ha modificato il comma 5 dell'*art. 3, D.L. n. 90 del 2014* e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli enti locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime.

Dato atto che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

Considerato che il richiamato decreto ministeriale non è stato ancora pubblicato e che quindi allo stato attuale della normativa, per gli anni 2020/2021/2022, le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso a cui si aggiungono i resti assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate.

Considerato altresì che nel 2020 la capacità assunzionale è quella relativa alle cessazioni dell'anno 2019 e dell'anno 2020 e i resti del quinquennio precedente cioè i risparmi delle cessazioni del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014;

Dato atto che:

- in data 08/08/2019 il lavoratore LPU di Cat. C part time 26H si è trasferito presso altro ente;
- in data 30/11/2019 è stato collocato a riposo un dipendente comunale di Categ. B, p.e. B2, in servizio presso l'Area Tecnico - Amministrativa;
- in data 31/03/2020 sarà collocato a riposo un dipendente appartenente alla Categ. C, p.e. C4 in servizio presso l'Area Finanziaria - Tributaria;
- in data 30/04/2020 sarà collocato a riposo un dipendente comunale appartenente alla Categ. B, p.e. B7 in servizio presso l'Area Tecnico - Amministrativa;
- in data 30/11/2020 sarà collocato a riposo un dipendente appartenente alla Categ. C, p.e. C5 in servizio presso l'Area Tecnico - Amministrativa;
- in data 31/03/2021 sarà collocato a riposo un dipendente comunale - appartenente alla Categ. D, p.e. D6 in servizio presso l'Area Tecnico - Amministrativa;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di modificare l'attuale dotazione organica dell'Ente approvata con propria deliberazione n 43 del 20/06/2019;

Riscontrato che l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013 che è di € 324.657,00 come si evince dallo schema seguente:

SPESA MEDIA AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	
ANNO 2011	€ 286.281,00
ANNO 2012	€ 324.036,00
ANNO 2013	€ 363.655,00
SPESA MEDIA	€ 324.657,00

- La spesa di personale, al netto delle componenti escluse, per il triennio 2020/2022 è la seguente, come si evince dalla Relazione Tecnica allegata alla presente deliberazione:
 - € 272.422,84 per l'anno 2020
 - € 240.426,07 per l'anno 2021
 - € 241.087,28 per l'anno 2022
- ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;
- ha approvato con D. G.C. n. 02 del 09/01/2020 il Piano triennale di azioni positive (2020/2022) in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- che l'Ente non versa ad oggi nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

Considerata quindi la necessità di prevedere per il triennio 2020 - 2021 - 2022, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento e la conseguente rideterminazione della dotazione organica per come illustrato nell'allegata relazione tecnica;

Rilevata altresì la necessità di quantificare la spesa prevista per il personale a tempo determinato nel rispetto dei sopracitati limiti oltre che di quanto previsto dal DL 78/2010 per come evidenziato nell'allegata relazione tecnica;

Visto che l'illustrato piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2020-2021-2022 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede complessivamente n. 4 posti da ricoprire mediante pubblico concorso;

Dato atto, altresì, che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, ai sensi della L. 19/06/2019 n. 56;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, verbale n. 28 del 04.03.2020, acquisito agli atti con nota prot. 788/2020;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese,

DELIBERA

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate.

- 1) **Di approvare** il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020/2022 per come illustrato nell'allegata relazione tecnica (all. "A") facente parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **Di dare atto** che la spesa derivante dal piano di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni e dall'art. 3, comma 5 quater del D.L. n. 90/2014 - convertito in Legge n. 114/2014, in tema di contenimento della spesa di personale, come si evince dalla Relazione tecnica allegata alla presente deliberazione (all. "A") - lettera h);
- 3) **Di dare atto** che la spesa per il personale a tempo determinato di cui alla Relazione tecnica allegata alla presente deliberazione (all. "A") - lettera f), rispetta i limiti di cui al D.L. 78/2010 per come evidenziato dallo stesso all. "A" - lettera h);
- 4) **Di approvare** il calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2020/2022, come si evince dalla Relazione tecnica allegata alla presente deliberazione (allegato "A") quale parte integrante e sostanziale, dando atto che, ai sensi della normativa vigente per il triennio 2020/2022 la capacità assunzionale di ogni anno è il 100% delle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso;
- 5) **di dare atto** in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede complessivamente n. 4 posti da ricoprire mediante pubblico concorso;
- 6) **Di rideterminare** la dotazione organica per come rappresentato dalla Relazione tecnica allegata alla presente deliberazione (allegato "A") - lettera e);
- 7) **Di stabilire** che il presente provvedimento sarà parte integrante e sostanziale del DUP 2020/2022.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

COMUNE DI SAN PIETRO DI CARIDA'

CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE**

RELAZIONE TECNICO - ILLUSTRATIVA

2020-2022

Indice:

- a) Premesse
- b) L'organizzazione dell'ente e la gestione dei servizi
- c) La dotazione organica vigente e il budget assunzionale
- d) Il nuovo piano occupazionale e le scelte organizzative
- e) La dotazione organica rideterminata
- f) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- g) Quantificazione risorse decentrate
- h) I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) Premesse

In via preliminare viene rilevato e fatto presente che il fabbisogno di personale del Comune di San Pietro di Caridà tiene conto del duplice scopo: di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche e di perseguire obiettivi di performance organizzativa nel pieno rispetto delle indicazioni delle risorse finanziarie destinate a tale scopo.

Relativamente alla performance organizzativa il programma evidenzia le condizioni ed i limiti imposti dal legislatore nazionale in materia di reclutamento delle risorse umane. Si tende a raggiungere la performance organizzativa nel pieno rispetto delle indicazioni delle risorse finanziarie ovvero osservando le facoltà assunzionali derivanti dalla inderogabilità dei principi di finanza pubblica imposti dal legislatore da oltre un decennio (2006).

La programmazione triennale del fabbisogno di personale dipendente 2020-2022 è stata elaborata su proposta dei competenti responsabili che hanno individuato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposte.

Dette proposte sono state successivamente vagliate dal Responsabile dell'Area Finanziaria Contabile-Tributaria, il quale, dopo una attenta analisi dei dati contabili, ha espresso il parere favorevole di merito per quanto concerne l'aspetto finanziario incidente ai fini della realizzazione della programmazione del fabbisogno di personale in questione.

La proposta pervenuta interpreta l'esigenza manifestata per tempo dagli Organi di Governo dell'Ente di coniugare il carattere organizzativo-funzionale con la volontà di assicurare la riduzione delle spese di personale, la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico - amministrative.

Si dà atto che il Comune ha approvato con deliberazione della G.C. n. 02 del 09/01/2020 il piano per le azioni positive 2020-2022 e che non si rinvengono, allo stato, esigenze di modifica di obiettivi, azioni e contenuti.

Si rileva, altresì, che l'Ente:

- ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;
- non versa ad oggi nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale al netto dell'irap e spese correnti pari al 26,8% a rendiconto 2018.

b) L'organizzazione dell'ente e la gestione dei servizi

Il Comune di San Pietro di Caridà ha scelto di mantenere, quanto più possibile, in economia la gestione dei servizi espletati, ritenendola maggiormente idonea ad assicurare adeguati livelli di efficacia, efficienza ed economicità in relazione alle esigenze di un piccolo comune. Ad oggi fanno eccezione la gestione del servizio idrico integrato, di igiene urbana e del servizio di trasporto scolastico gestito in convenzione con l'adiacente Comune di Dinami. Di seguito la tabella riassuntiva dei servizi gestiti:

Servizi	Forma di gestione
Servizio idrico integrato	In affidamento esterno
Servizi cimiteriali	In economia
Servizio di igiene urbana	In affidamento esterno
Servizio di cura del verde pubblico	In affidamento esterno/ economia
Servizio di trasporto scolastico	In convenzione
Servizio di illuminazione votiva	In economia
Accertamento e riscossione spontanea tributi	In economia
Manutenzioni stradali	In economia
Manutenzioni delle reti idrica e fognaria	In affidamento esterno
Gestione impianti sportivi	In economia

c) La dotazione organica vigente e il budget assunzionale

La dotazione organica dell'Ente attualmente contempla n. 15 posti di seguito riepilogati:

PROFILO	N. POSTI	CATEGORIA	NOTE
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	D	FULL TIME
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1	D	PART TIME 18H - coperto mediante procedura ex art. 110
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	C	FULL TIME
ISTRUTTORE	1	C	PART TIME 26H - coperto fino al 2019 da dipendente L.P.U.
ISTRUTTORE CONTABILE	1	C	FULL TIME
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1	B	FULL TIME
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	2	B	PART TIME 24 H
ESECUTORE TECNICO	2	B	PART TIME 24 H
OPERATORE AMMINISTRATIVO	1	A	PART TIME 24 H
OPERATORE TECNICO	3	A	PART TIME 24 H
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	C	PART TIME 26 H - Ufficio Staff Del Sindaco

La programmazione del fabbisogno di personale del Comune di San Pietro di Caridà, - per il triennio oggetto della presente relazione - prende atto delle seguenti cessazioni del personale:

- in data 08/08/2019 il lavoratore LPU di Cat. C part time 26H si è trasferito presso altro ente;
- in data 30/11/2019 è stato collocato a riposo un dipendente comunale di Categ. B, p.e. B2, in servizio presso l'Area Tecnico - Amministrativa;
- in data 31/03/2020 sarà collocato a riposo un dipendente appartenente alla Categ. C, p.e. C4 in servizio presso l'Area Finanziaria - Tributaria;
- in data 30/04/2020 sarà collocato a riposo un dipendente comunale appartenente alla Categ. B, p.e. B7 in servizio presso l'Area Tecnico - Amministrativa;
- in data 30/11/2020 sarà collocato a riposo un dipendente appartenente alla Categ. C, p.e. C5 in servizio presso l'Area Tecnico - Amministrativa;
- in data 31/03/2021 sarà collocato a riposo un dipendente comunale - appartenente alla Categ. D, p.e. D6 in servizio presso l'Area Tecnico - Amministrativa.

Ne consegue la determinazione del seguente budget assunzionale per l'anno 2020:

ANNO 2020 (CESSAZIONI NON UTILIZZATE 2019 E CESSAZIONI 2020)		
DIPENDENTI CESSATI	ANNO CESSAZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE NETTO DERIVANTE
CAT C 26 H	2019	//
CAT B 24 H	2019	9.509,96
CAT B 36 H	2020	28.209,27
CAT C 36 H	2020	31.352,40
CAT C 36 H	2020	31.352,40
TOTALE (100% delle cessazioni 2020 e capacità assunzionale non utilizzata dei cessati 2019)		100.424,03

Prevedendo l'indizione di un concorso per l'assunzione di una nuova unità di categoria C 36h e la trasformazione del rapporto lavorativo di un'unità di personale part-time di categoria B in full-time 36H nel corso dell'anno 2020, per il successivo anno si determinerà il seguente budget:

ANNO 2021 (CESSAZIONI NON UTILIZZATE 2020 E CESSAZIONI 2021)		
DIPENDENTI CESSATI	ANNO CESSAZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE NETTO DERIVANTE
Budget residuo 2020	2020	59.784,44
CAT D 36 H	2021	33.925,13
TOTALE (100% delle cessazioni 2021 e capacità assunzionale non utilizzata dei cessati 2020)		93.709,97

Prevedendo l'indizione di un concorso per l'assunzione di una nuova unità di categoria C 36h nel corso dell'anno 2021, per il successivo anno si determinerà il seguente budget, il quale sarà utilizzato per due nuove unità di categoria C a 18H:

ANNO 2022 (CESSAZIONI NON UTILIZZATE 2020-2021 E CESSAZIONI 2022)		
DIPENDENTI CESSATI	ANNO CESSAZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE NETTO DERIVANTE
Budget residuo 2021-2022	2021-2022	62.357,57
cessati 2022		//
TOTALE (100% delle cessazioni 2022 e resti 2020-2021)		62.357,57

d) Il nuovo piano occupazionale e le scelte organizzative

Riassumendo, le facoltà assunzionali di cui sopra saranno impiegate nel triennio per il seguente piano occupazionale:

Cat.	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento	Tempi attivazione procedura	Costo a regime
B	Trasformazione rapporto di lavoro personale di categoria B			II trimestre 2020	€ 9.286,79
C	Istruttore amministrativo-contabile	36h	Concorso pubblico	II trimestre 2020	€ 33.925,13
C	Istruttore amministrativo	36h	Concorso pubblico	I trimestre 2021	€ 33.925,13
C	Istruttore amministrativo-contabile	18h	Concorso pubblico	II trimestre 2022	€ 16.962,56
C	Istruttore tecnico	18h	Concorso pubblico	II trimestre 2022	€ 16.962,56
Costo complessivo					€ 111.062,18
Budget assunzionale complessivo del triennio					€ 134.349,16

La revisione della dotazione organica quindi prevede:

- sottrazione dell'unità di categoria C part-time cessata nel 2019;

- conferma dell'unità di categoria B full time cessata nel 2020 che sarà ri-coperta attraverso trasformazione del rapporto di lavoro di un dipendente di categoria B part-time;
- sottrazione dell'unità di categoria B part-time cessata nel 2019 e dell'unità di categoria B part-time che si renderà vacante nel 2020 in quanto integrata a 36h;
- conferma delle due unità di categoria C cessate nel 2020, per la cui copertura sono previsti nuovi concorsi;
- rideterminazione delle due unità di Cat. D coperte fino al 2021 in due nuove unità di categoria C, per la cui copertura sono previsti nuovi concorsi.
- conferma delle restanti posizioni previste.

Tali scelte organizzative mirano alla riorganizzazione delle AREE in ossequio ai limiti di spesa di personale e ai vincoli di bilancio ed anche allo snellimento dell'apparato amministrativo. La programmazione del personale dipendente del Comune non può prescindere dalla necessità di disporre di professionalità adeguate a sorreggere l'indirizzo e l'attività programmatica dell'Ente soprattutto per quanto attiene il contesto generale delle entrate e delle spese, ma allo stesso tempo deve anticipare i futuri scenari organizzativi in funzione dell'anzianità di servizio del personale. Tuttavia, la necessità di dare un assetto organizzativo più leggero per un comune di poco più di mille abitanti comporta la necessità di dover riconsiderare l'assetto organizzativo per come sopra rimodulato.

Pertanto la programmazione triennale del fabbisogno del personale dipendente 2020-2022 contemplata, per l'anno 2020 rappresenta un atto di continuità nel duplice intento di ottimizzare le risorse, migliorare l'assetto organizzativo dell'ente ed anticipare i futuri scenari organizzativi. In definitiva, la programmazione triennale del fabbisogno del personale dipendente 2020-2022 può certamente ritenersi idonea a soddisfare i bisogni del Comune di San Pietro di Caridà, garantendo il livello minimo ottimale di rendimento in termini di qualità e di quantità dei servizi erogati, nel pieno rispetto delle risorse da impiegare.

e) La dotazione organica rideterminata

Profilo professionale	Cat.	PT/FT	Area	Posti	Note
Istruttore direttivo tecnico	D C	36h 18h	Tecnica-Amm.va	1 (rideterminato da cat. D 36H a cat. C 18H dal 30.06.2022)	posto coperto fino al 31.03.2021, trasformato in cat. C presum. dal 01.07.2022
Istruttore direttivo contabile	D C	18h 18h	Finanziaria-Cont.	1 (rideterminato da cat. D 18H a cat. C 18H dal 30.06.2022)	posto coperto fino al 31.12.2021, trasformato in cat. C presum. dal 01.07.2022
Istruttore amministrativo-contabile	C	36h	Finanziaria-Cont.	1	posto coperto da titolare fino al 31.03.2020
Istruttore amministrativo	C	36h	Tecnica-Amm.va	1	posto coperto da titolare fino al 30.11.2020
Esecutore amministrativo	B	36h	Tecnica-Amm.va	1	posto coperto da titolare fino al 30.04.2020
Esecutore amministrativo	B	24h	Tecnica-Amm.va	2 (1 fino al 30.04.2020)	trasformazione di un rapporto di lavoro a 36h
Esecutore tecnico	B	24h	Tecnica-Amm.va	1	
Operatore tecnico	A	24h	Tecnica-Amm.va	3	
Operatore amministrativo	A	24h	Tecnica-Amm.va	1	
Istruttore amministrativo	C	36h	Staff del Sindaco	1	

Si fa riserva di procedere con successivo atto alla ricognizione dei profili professionali presenti nella dotazione organica e all'aggiornamento degli stessi in funzione alle necessità di questa Amministrazione

f) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Nel triennio 2020-2022 è confermata un'unità a T.D. presso l'Ufficio di Staff del Sindaco, con previsione di incremento orario a 36H settimanali.

A tali previsioni occorre aggiungere, per il personale in servizio a tempo indeterminato - part-time, la facoltà di un aumento dell'orario di lavoro, previa deliberazione di Giunta Comunale, per sopperire ad esigenze organizzative temporanee.

g) Quantificazione risorse decentrate

Le risorse decentrate sono quelle fissate annualmente ai sensi dell'attuali norme e non sono previste ulteriori risorse aggiuntive a carico dell'Ente.

h) I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

I costi complessivi previsti nel triennio 2020-2022 rispettano i limiti di cui all'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296). A tal fine si rammenta che le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando

Essi vengono riassunti nella tabella che segue:

	PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
SPESE MACROAGGREGATO 101	326.287,37	295.214,36	295.860,47
SPESE MACROAGGREGATO 103			
IRAP MACROAGGREGATO 102	19.962,45	16.394,24	16.385,99
ALTRE SPESE :REISCRIZIONI IMPUTATE ESERCIZIO SUCCESSIVO			
ALTRE SPESE DA SPECIFICARE			
ALTRE SPESE DA SPECIFICARE			
ALTRE SPESE DA SPECIFICARE			
TOTALE SPESE DI PERSONALE (A)	346.249,82	311.608,60	312.246,45
(-) COMPONENTI ESCLUSE (B)	73.826,98	71.182,53	71.159,18
(=) COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA A-B	272.422,84	240.426,07	241.087,28

MEDIA TRIENNIO 2011-2013			
	2011	2012	2013
SPESA COMPLESSIVA	378.595	415.778	459.367
COMPONENTI ESCLUSE	92.314	91.472	95.712
(=) COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA A-B	286.281	324.036	363.655
MEDIA TRIENNIO	324.657		

Si attesta altresì che la spesa complessiva prevista per il personale a tempo determinato, calcolata escludendo le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 del D.lgs. 267/2000, è pari a € 30.847,92 per l'anno 2020, 2021 e 2022, inferiore al limite della spesa sostenuta nell'anno 2009 pari ad Euro 33.403,71 ai sensi del D.L. 78/2010.

SPESA PREVISTA PERSONALE TEMPO DETERMINATO			
	PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2021	PREVISIONE 2022
PREVISIONE COMPLESSIVA (A)	55.643,48	74.239,03	55.503,19
(-) COMPONENTI ESCLUSE (B)	24.795,56	43.391,11	24.655,27
(=) COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA A-B	30.847,92	30.847,92	30.847,92
SPESA T.D. ANNO 2009	33.403,71		

Pareri ex art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

Il Responsabile del servizio
Ing. Nicodemo Callà

Il Responsabile del servizio
Dott. Antonio Repaci

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
f.to Sergio Rosano

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Francesco MARUCCIA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____ ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000.
- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva a termine dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

San Pietro di Caridà, 05.03.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Francesco MARUCCIA

La su estesa deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line il giorno 6 MAR 2020
e vi rimarrà per 15 (quindici) giorni consecutivi
(Prot. n° 813 - Reg. Pubbl. n° 113)

L'Addetta dell'Uff. Protocollo

f.to Lamari Antonia

LA PRESENTE COPIA E' CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Francesco MARUCCIA